

CSE Extraordinaire du 16 avril 2020

Avis des élus CFDT sur un projet d'aménagement du DUERP en lien avec l'épidémie Covid-19 :

La pandémie Coronavirus est caractérisée par une très forte contagiosité, et de très graves symptômes tels que la détresse respiratoire, pouvant conduire au décès. C'est une affection contre laquelle il n'existe ni vaccin préventif ni traitement curatif ciblé. En conséquence, les autorités sanitaires ont ordonné différentes mesures de protection dont la première est le confinement des habitants à compter du 17 mars 2020.

Pour autant, le secteur bancaire est considéré par les autorités : « Opérateur d'Importance Vitale », c'est-à-dire indispensable à la vie de la nation. Cette pandémie impose donc la mise en concurrence de la « Continuité d'Activité » et de la principale mesure de santé publique : le « confinement ».

Les banques doivent obligatoirement mettre en place un « Plan de Continuité de l'Activité » qui prévoit le renforcement de leurs dispositifs en cas de choc extrême. Cette obligation a été rappelée en 2009 par les Autorités suite à la grippe A (H1N1) dite « grippe porcine ».

Les banques doivent également mettre à jour le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) sachant que cette pandémie entraîne des décisions d'aménagement importantes qui touchent à la santé, la sécurité et les conditions de travail. Elles doivent intégrer l'évaluation du risque spécifique Coronavirus ainsi que les moyens d'action de prévention face à ce risque.

A la Banque Courtois :

1. le « Plan de Continuité d'Activité » ne comportait aucune mesure en cas de pandémie et encore moins de pandémie avec obligation de confinement,
2. le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (le DUERP) n'intégrait ni l'évaluation du risque pandémique, ni l'inventaire des actions de prévention spécifique à ce risque.

Dans le contexte spécifique du Covid-19, les élus CFDT ont demandé dès le 12 mars une mise à jour du DUERP, ce qui n'a été pris en compte par la Direction qu'un mois plus tard. A cette occasion, les élus CFDT ont demandé que soient inscrits dans le DUERP :

1. l'évaluation des risques en double lecture : fréquence d'exposition et gravité des conséquences, conformément aux préconisations de l'INRS et de la Médecine du Travail. A ce jour, la fréquence du risque et la gravité des conséquences pour les salariés de la Banque Courtois de contracter ce virus au travail est ELEVEE.
2. le planning des moyens et actions privilégiés pour réduire ces risques, soit :
 - liste des missions indispensables à la continuité d'activité et celles réalisables à distance,
 - priorité au télétravail/travail à distance avec mise à disposition des salariés par la Banque Courtois des moyens d'assurer leurs missions, même en mode dégradé, (ordinateurs portables, smartphones professionnels, connexions à distance, capacités de flux, ...),
 - pour les missions ne pouvant se faire à distance (caisse, signature documents par la clientèle, ...), mise en place de tous les moyens protégeant les salariés sur tous les sites (distanciation sociale, division et répartition dans l'espace des équipes /plages horaires réduites, identifiées par tous et sur RDV / travail par roulement d'équipe / approvisionnement immédiat, partout et sans rupture de gel, de masques, de gants, de stylos, d'hygiaphones,
 - les mesures de recensement et le suivi des salariés malades ou suspectés de l'être,
 - les mesures de prise en charge des risques psycho-sociaux découlant de la situation anxyogène des conséquences du confinement, des retombées économiques, etc...,
 - la méthode et le séquençage de l'information individuelle à faire à chaque salarié sur l'ensemble des mesures mises en place et particulièrement sur l'évolution des organisations de travail.

La Direction a choisi de ne prendre en compte ni nos demandes, ni les préconisations de la Médecine du travail, et de minimiser la situation en caractérisant notamment la pandémie à un niveau FAIBLE.

Devant ces refus, les élus CFDT sont obligés de délivrer un avis NEGATIF, et se réservent le droit d'autres actions pour préserver la santé et la sécurité des salariés.

Avis des élus CFDT sur les dispositions organisationnelles temporairement mises en place dans le cadre de l'épidémie Covid-19

Le constat des élus CFDT, c'est que le « Plan de Continuité d'Activité - PCA » qui existe à la Banque Courtois ne comporte aucune mesure en cas de pandémie et encore moins en cas de pandémie avec obligation de confinement. De ce fait, le

"Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels-DUERP" de la Banque Courtois n'intégrait aucun moyen de prévention de risques sur cette thématique !

Il en découle que c'est dans la précipitation que la Direction a mis en place des mesures, au jour le jour, pour maintenir la continuité de l'activité, en jonglant, et faisant des allers-retours organisationnels, mettant les salariés en danger et en porte à faux.

Afin d'assurer la sécurité sanitaire de tous les salariés, les élus CFDT ont demandé à ce qu'en priorité, la Direction déploie tous les moyens pour organiser et mettre en place le télétravail/travail à distance, même en mode dégradé. Ce n'est que si, et seulement si, le télétravail/travail à distance, même en mode dégradé, s'avérait impossible, que pouvaient être mis en place :

1. D'une part : La division des sites, avec la prise en compte des possibilités de délocalisation (sur d'autres agences)
2. D'autre part : La division des équipes avec le roulement travail sur site/travail à distance (même en mode dégradé)

Nous avons également demandé à ce que tous les salariés bénéficient systématiquement d'une information individuelle et de même niveau, afin de connaître l'organisation de leur site, avec une visibilité minimale d'une semaine.

A ce jour, nous ne pouvons que déplorer qu'en l'absence en amont d'une trame cohérente de PCA, ce sont des errements sur l'organisation globale, des informations divergentes sur les organisations de sites, des injonctions contradictoires à l'adresse des salariés,... qui ont prévalu. Cette situation laisse un goût "d'absence de pilote dans l'avion" très anxyogène pour les salariés, d'autant que le confinement doit durer jusqu'au 11 mai, aux dernières nouvelles.

Pour toutes ces raisons les élus CFDT sont obligés de délivrer un avis NEGATIF.

Avis des élus CFDT sur les modalités d'utilisation de l'application BOXER via le téléphone personnel

La Direction a consulté le CSE sur cette thématique sans communiquer aux élus un support technique qui aurait permis d'appréhender les modalités d'installation, les actions autorisées ainsi que les impacts d'un tel outil, notamment sur les données personnelles contenues par les smartphones personnels des salariés. Depuis 2018 (cf. [tract CFDT de janvier 2019](#)), la CFDT demande à la Direction de fournir aux salariés les moyens d'effectuer les missions qui leurs sont assignées et de respecter le RGPD quant à la protection des données personnelles des salariés.

Aussi, tant à l'occasion des points de situation tenus jusqu'à ce jour entre la Direction et les organisations syndicales, que lors de la CSSCT du 9 avril dernier, les élus CFDT ont demandé à ce que tous les salariés devant utiliser un smartphone pour travailler se voient dotés par la Direction d'un smartphone

professionnel. La Direction a refusé à 2 reprises.

En période de modes dégradés de fonctionnement, l'entreprise a, de fait, introduit la sphère professionnelle dans la sphère privée, entraînant des arbitrages de valeurs pour les salariés (rester confiné à la maison pour éviter la contamination **vs** aller sur site de travail alors que tous les moyens "barrière" ne sont pas encore déployés / garder les enfants dont l'école est fermée **vs** retourner travailler sur site sur injonction hiérarchique bien que l'école n'ait pas repris / travailler par roulement 2 ou 3 jours sur 5 **vs** être présent chaque jour pour ne pas être ciblé par les "*on verra qui est réellement motivé pour venir travailler*" de certains hiérarchiques et leurs possibles conséquences, etc...). Ces situations sont hautement inconfortables pour les salariés.

La signature d'une autorisation d'installation de BOXER par les salariés dédouane la Direction et fait porter un dilemme supplémentaire sur leurs épaules : refuser cet outil pour maintenir la protection de leurs données personnelles **vs** l'accepter en donnant accès à l'ensemble de ces données.

D'autant que la Direction ne s'est pas engagée à mettre fin à l'utilisation de Boxer sur les smartphones personnels des salariés une fois la fin de la pandémie officiellement proclamée...

Les élus CFDT donnent un avis négatif.